

ACCORDO SINDACALE

Tra

Eco Center spa, p.iva 01531480216, in persona del legale rappresentante, Paolo Berlanda

e

le oo.ss.

Per la FPCGIL-AGB sig.ra Catia Scardabozzi;

Per la Fit SGBCISL sig. Maurizio Albrigo

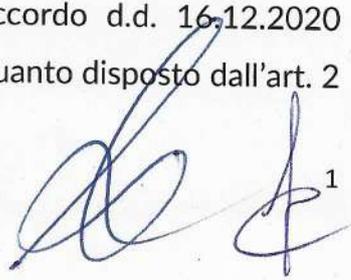
Per la Uilt-UIL/SGK sig. Artan Mullaomeri

Il giorno 13.12.2024, a Bolzano, presso Eco Center S.p.A., le Parti così come in epigrafe rappresentate si sono riunite e hanno definito quanto nel presente accordo indicato.

Premesso che le Parti

Convengono che:

- i. L'art. 15 "Premio di produttività" del Testo unico d.d. 01.12.2011 disponeva in merito all'attribuzione e quantificazione del premio di produttività per gli anni 2011 e 2012, poi prorogato per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016.
- ii. Per gli anni 2017 e 2018, il premio di produttività veniva rideterminato sulla base di quanto disposto dall'art. 2, lett. C del CCNL applicato, il tutto con accordo sindacale d.d. 08.02.2017, art. 4 "premio produttività".
- iii. Per il 2019 è stato applicato quanto disposto dall'art. 4 che precede, limitatamente all'applicabilità, modo di calcolo, fattore oggettivo/soggettivo. È rimasta inapplicata la facoltà del lavoratore di poter riscuotere tutto il premio in denaro o solo una parte o di utilizzare tutto il valore esentasse in voucher da spendere per i servizi di welfare. Per l'anno 2019, a tutti i lavoratori aventi diritto al premio di produttività, così come indicato nell'art. 4 poc'anzi citato, veniva corrisposto tutto il premio in denaro.
- iv. Per l'anno 2020, le Parti di cui al presente atto, con accordo d.d. 11.12.2019 convenivano di applicare quanto disposto dal testo unico d.d. 11.06.2012 e s.m.i. ad eccezione di quanto disposto in merito al Welfare.
- v. Per l'anno 2021, le parti di cui al presente atto, con accordo d.d. 16.12.2020 rideterminavano il premio di produttività conformemente a quanto disposto dall'art. 2



1

lett. C del CCNL che rimanda alla contrattazione di secondo livello. L'accordo di cui al presente punto si intende integralmente trascritto e parte integrante.

- vi. Per l'anno 2022 le parti di cui al presente accordo concordavano di prorogare l'accordo d.d. 16 dicembre 2020 ad eccezione delle clausole relative al periodo di maturazione (01.01.2022-31.12.2022) e all'erogazione (erogazione con le competenze del mese di gennaio 2023, salvo particolari esigenze aziendali che potrebbero giustificare l'erogazione con le competenze del mese di febbraio 2023; il calcolo del premio per il personale avente diritto viene ponderato in proporzione ai mesi di effettiva prestazione, computandosi quale mese intero la frazione superiore a 15 giorni di calendario).

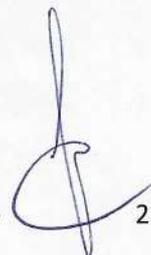
Le Parti considerano che:

Il presente accordo rappresenta un mero perfezionamento dell'accordo sindacale già depositato in data 05.12.2022. Tale *addendum* ha lo scopo di aggiornare le disposizioni precedenti senza comportare modifiche *in peius* per i dipendenti.

Si precisa che tutte le disposizioni già applicate negli anni precedenti rimangono valide e inalterate. Le novità introdotte, come specificato nell'articolo 14, si traducono esclusivamente in vantaggi per i lavoratori e nell'aggiornamento dell'organigramma aziendale.

- a) La vigente normativa in materia di premi di risultato (art. 1, c. 182-191, L. 208/2015; DM 25 marzo 2016; art. 1, c. 160, L. 232/2016; Circ. AE 15 giugno 2016 n. 28/E; Circ. AE 29 marzo 2018 n. 5/E) dispone che:

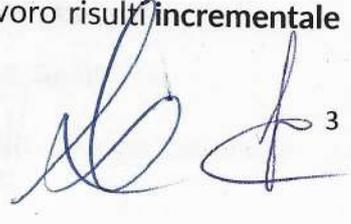
1. i premi di risultato corrisposti in esecuzione di contratti aziendali o territoriali in relazione a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione possono essere assoggettati a un'**imposta sostitutiva** dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali del 10%, entro il **limite** di importo complessivo (premi + utili) ivi previsti, considerati al lordo della ritenuta del 10% e al netto delle trattenute previdenziali obbligatorie;
2. il beneficio si applica solo ai **dipendenti titolari** nell'**anno precedente** di un **reddito** di lavoro dipendente di importo **non superiore** ai massimali previsti dalla richiamata normativa;



3. il lavoratore può, con **espresa rinuncia** alla tassazione agevolata, richiedere l'applicazione del regime IRPEF ordinario, che potrebbe risultare più conveniente per effetto dell'applicazione delle detrazioni;
4. se l'accordo collettivo lo prevede, il lavoratore può optare per la **conversione del premio in uno strumento di "welfare aziendale"**, cioè in retribuzione in natura e utilità diverse (art. 1, c. 184, L. 208/2015). In tal caso sui beni, servizi e utilità scelti dal lavoratore non si applica la tassazione nei limiti previsti per ciascuno strumento;
5. se il lavoratore decide di sostituire il premio di risultato con il versamento di contributi a Fondi di **previdenza complementare**, queste somme non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente, né sono soggette all'imposta sostitutiva del 10%; inoltre, esse non sono tassate nemmeno se superano il limite di deducibilità previsto per i versamenti alla previdenza complementare.

b) Per usufruire della tassazione agevolata, i **premi di risultato** devono essere:

1. di **ammontare variabile**. La strutturazione dei premi è costituita dall'insieme delle condizioni previste negli accordi al verificarsi delle quali matura il diritto per i lavoratori di percepire una data somma. La combinazione delle varie condizioni può avvenire in diversi modi ed è regolata esclusivamente dalla contrattazione collettiva;
2. corrisposti **in relazione a incrementi** effettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Spetta ai contratti collettivi prevedere i **criteri di misurazione** specifici sulla base delle caratteristiche di ciascun settore economico o di ciascuna azienda, così come la verifica di tali incrementi rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo. È, infatti, necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio (Ris. AE 19 ottobre 2018 n. 78/E); inoltre, è necessario che la misurazione dell'incremento avvenga **sulla base di criteri predeterminati** (Risp. Interpello AE 25 giugno 2019 n. 205; Risp. Interpello AE 31 ottobre 2019 n. 456); non è peraltro sufficiente che l'obiettivo fissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è necessario che il risultato conseguito dal datore di lavoro risulti **incrementale**



rispetto al risultato antecedente l'inizio di maturazione del premio (Risp. Interpello AE 17 novembre 2020 n. 550);

3. erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; tali contratti, unitamente alla dichiarazione di conformità alle disposizioni di legge, devono essere depositati all'ITL entro 30 giorni dalla sottoscrizione (art. 14 D.Lgs. 151/2015).

c) Il punto **1) PARTE ECONOMICA** lettera e) **Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)** del nuovo CCNL dei servizi ambientali d.d. 18.05.2022 dispone che:

1. *"Al fine di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'Autorità di regolazione, una quota del trattamento retributivo complessivo riconosciuto per il periodo 1. Gennaio 2022-31 dicembre 2024 viene destinata alla definizione o all'incremento dei premi di risultato contrattati a livello aziendale (...).";*
2. *"La quota economica in oggetto è disposta con carattere annuale ed è comprensiva dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale o contrattuale.";*
3. *"L'importo sarà utilizzato unicamente per la definizione/incremento dei premi di risultato (...), secondo i criteri da definire in sede di contrattazione aziendale (...); le quote spettanti ai lavoratori per il raggiungimento degli obiettivi di produttività/redditività/competitività saranno misurate ed erogate annualmente a livello aziendale, sotto forma di "una tantum", secondo le modalità definite negli specifici accordi aziendali ed in linea con la legislazione vigente sui premi di risultato, con particolare riguardo alle caratteristiche che consentano l'applicazione delle previste agevolazioni fiscali e contributive.";*
4. *"Resta inoltre inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale, nell'anno successivo e nel mese stabilito dalla contrattazione stessa.";*

Tutto ciò premesso e considerato, con il presente accordo, le Parti convengono quanto segue.

1) **Efficacia e validità**

Il presente accordo:

- a) decorre dalla data di sottoscrizione delle Parti dell'accordo medesimo e ha validità fino al 31.12.2025, quindi per gli anni di competenza 2023/erogazione 2024, 2024/erogazione 2025, 2025/erogazione 2026;
- b) sostituisce integralmente i precedenti accordi sindacali aventi ad oggetto il premio di produttività e pertanto tutte le precedenti intese devono intendersi prive di validità ed efficacia a far data dalla vigenza del presente accordo;

2) **Destinatari e competenza**

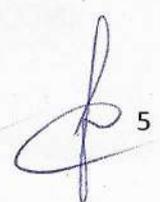
Il presente accordo, avente ad oggetto il premio di risultato per gli anni di competenza 2023-2025 (erogazione, rispettivamente, 2024, 2025 e 2026), è destinato a tutti i lavoratori di eco center assunti con contratto a tempo indeterminato (a tempo pieno e a tempo parziale) e a tempo determinato (a tempo pieno e a tempo parziale), in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza del premio, in proporzione ai mesi interi di effettiva prestazione lavorativa, computandosi quale mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario. L'entità del premio da corrispondere ai lavoratori con contratto a tempo parziale è proporzionata in funzione dell'effettiva durata della prestazione di lavoro, intesa come percentuale dell'orario rispetto al tempo pieno.

3) **Non beneficiari**

Il premio di risultato non sarà corrisposto:

- a) ai dirigenti;
- b) ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sarà cessato (per qualsivoglia titolo e/o ragione) prima del 31 dicembre dell'anno di competenza del premio;
- c) ai lavoratori che al 31 dicembre dell'anno di competenza del premio risultino in costanza di periodo di prova e a coloro che nel medesimo periodo non abbiano superato il periodo di prova;
- d) ai lavoratori che durante l'anno di competenza del premio abbiano ricevuto sanzioni disciplinari a partire dal rimprovero scritto.

4) **Nuovi obiettivi e indicatori**



Per gli anni 2023-2025 le Parti convengono sulla necessità di definire nuovi obiettivi e indicatori per la determinazione del premio di risultato di ammontare variabile, conformemente alle disposizioni normative vigenti e in attuazione del nuovo CCNL del settore ambientale d.d. 18.05.2022.

5) **Ammontare del premio**

L'ammontare del premio corrisponderà al 100% di una "retribuzione globale mensile" lorda, determinata ai sensi dell'art. 27, comma 4 del CCNL FISE ASSOAMBIENTE d.d. 6.12.2016.

Con riferimento alla predetta "retribuzione globale mensile" lorda, le Parti precisano che:

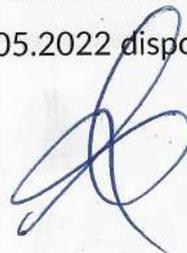
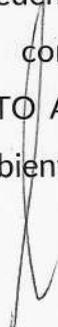
- a) la prassi aziendale, consistente nel corrispondere a titolo di miglior favore rispetto alla contrattazione nazionale le indennità di cui alle lettere c) e d) dell'art. 27, comma 4 per 14 mensilità anziché, rispettivamente, per 12 e 13 mensilità, assume forza contrattuale con il presente accordo, rappresentando altresì la base di calcolo anche per il premio di risultato;
- b) sarà calcolata, ai fini della determinazione dell'ammontare del premio, come media delle 12 retribuzioni globali mensili corrisposte ai lavoratori nel corso dell'anno di competenza del premio medesimo;
- c) continueranno a trovare applicazione le disposizioni di cui all'accordo sindacale d.d. 23.06.2017 per quanto concerne le indennità di funzione per "Capiturno" e "Quadristi" impiegati presso il Termovalorizzatore.

6) **T.F.R. e altri istituti**

Il premio di risultato, ai sensi di quanto già disposto dall'art. 4 dell'accordo sindacale d.d. 08.02.2017, non è computabile in alcun istituto contrattuale ed è espressamente escluso, in deroga a quanto previsto dall'art. 2120 c.c., dalla base di calcolo del T.F.R..

7) **ERAP**: L'ammontare del Premio di risultato per gli anni 2023-2024, così come determinato dal precedente punto 5), include anche l'**Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)** di cui alla precedente lettera c) delle **considerazioni delle Parti**.

Per quanto concerne l'anno di competenza 2024, sebbene il punto 2) "METODOLOGIA DI ADEGUAMENTO A FRONTE DI EVENTUALI SCOSTAMENTI INFLATTIVI" del CCNL dei servizi ambientali d.d. 18.05.2022 disponga che:



- a) *"In caso di inflazione (indice inflattivo di riferimento 2022-2024) superiore di almeno lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo (3,44%), si procederà all'adeguamento dell'importo stanziato di € 15,00 sulle retribuzioni base parametrali, con decorrenza 1. Luglio 2025;*
- b) *In caso di inflazione, come sopra definita, compresa in un intervallo contenuto tra +/-0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si prevedono variazioni delle retribuzioni base parametrali e l'importo stanziato resta disponibile sul premio di risultato e sarà oggetto di valutazione nell'ambito del negoziato per il rinnovo successivo del CCNL;*
- c) *In caso di inflazione, come sopra definita, inferiore di oltre lo 0,5% rispetto a quanto previsto alla sottoscrizione del presente accordo, non si procederà ad alcun consolidamento."*

Le Parti concordano che il premio di competenza 2024 si atterrà comunque alle modalità di cui al precedente punto 5) Ammontare del premio (100% di una "retribuzione globale mensile").

Le Parti, pertanto, con il presente accordo, danno atto di aver ottemperato al punto 1) **PARTE ECONOMICA** lettera e) **Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP)** del nuovo CCNL dei servizi ambientali d.d. 18.05.2022, riconoscendo con ciò il trattamento di miglior favore per i lavoratori mediante il presente accordo rispetto a quanto previsto dal predetto CCNL.

8) **Obiettivi incrementali**

Le Parti concordano che, al fine di poter applicare al premio il regime di tassazione agevolata, deve essere realizzato, alternativamente, **uno degli obiettivi qualitativi e di efficienza** di seguito dettagliati, assumendo come riferimento temporale i dati risultanti al 31.12. di ciascun anno precedente quello di competenza del premio (per gli effetti del presente accordo, quindi, verranno assunti i dati al 31.12.2022 per l'anno di competenza del premio 2023, al 31.12.2023 per l'anno di competenza del premio 2024, al 31.12.2024 per l'anno di competenza del premio 2025):

a) **Obiettivo qualitativo n. 1:**

riduzione del numero di giornate di infortunio rispetto all'anno precedente. A tal riguardo si precisa che:

- i. sono esclusi dal suddetto conteggio le giornate di infortunio in itinere e ogni altra fattispecie oggetto di esclusione dalla tutela infortunistica dell'INAIL;

- ii. sono considerati "validi" ai fini del premio di risultato i soli eventi infortunistici che entro il 31.12. siano stati riconosciuti dall'INAIL; gli eventi infortunistici occorsi entro il 31.12. (anno "n") ma riconosciuti dall'INAIL successivamente a tale data, saranno oggetto di computo l'anno successivo (anno "n+1");
- iii. il numero delle giornate di infortunio sarà determinato dal rapporto tra il numero di giornate di infortunio al 31.12. dell'anno di competenza del premio (così come dettagliato nei precedenti punti i e ii) e il dato annuale medio dei dipendenti in organico: $\text{tot. giorni infortuni al 31.12.} / [(\text{n. lavoratori gennaio} + \text{n. lavoratori febbraio} + \dots + \text{n. lavoratori dicembre}) / 12]$.

b) Obiettivo qualitativo n. 2:

riduzione del numero delle sanzioni disciplinari, conservative ed espulsive, rispetto all'anno precedente.

A tal riguardo si precisa che:

- i. nell'ipotesi di 0 sanzioni disciplinari nell'anno di competenza del premio (anno "n") e di 0 sanzioni disciplinari nell'anno precedente (anno "n-1"), verrà comunque considerato raggiunto l'obiettivo;
- ii. verranno considerati solo i procedimenti conclusi entro il 31.12 dell'anno di competenza del premio mentre, quelli attivati nel medesimo anno di competenza ma non conclusi entro il 31.12, saranno considerati nell'anno di chiusura;
- iii. i procedimenti archiviati o estinti per accettazione delle giustificazioni non saranno considerati ai fini dell'obiettivo;
- iv. il numero delle sanzioni disciplinari sarà determinato dal rapporto tra il numero di sanzioni disciplinari al 31.12. dell'anno di competenza del premio (così come dettagliato nei precedenti punti i, ii, iii) e il dato annuale medio dei dipendenti in organico: $\text{tot. numero di sanzioni disciplinari al 31.12.} / [(\text{n. lavoratori gennaio} + \text{n. lavoratori febbraio} + \dots + \text{n. lavoratori dicembre}) / 12]$.

c) Obiettivo di efficienza n. 1:

incremento del numero di ore di lavoro in regime di "lavoro agile". Il predetto dato è ottenuto dalla media delle sommatorie mensili desunte dal rapporto tra le ore di lavoro agile e il numero di lavoratori effettivi (in organico) in ciascuno dei 12 mesi: $[(\text{n. ore lavoro agile gennaio} / \text{n. di lavoratori gennaio}) + (\text{n. ore lavoro agile$

febbraio/n. di lavoratori febbraio) +(...)] /12. A tal riguardo, si precisa che eventuali eventi determinati dalla necessità di garantire il servizio pubblico e che comportano una modifica al lavoro agile non determineranno l'inapplicabilità della formula: quindi il calcolo terrà conto delle ore effettive di lavoro agile.

d) Obiettivo di efficienza n. 2:

riduzione del numero di ore di lavoro straordinario. Il predetto dato è ottenuto dalla media delle sommatorie mensili desunte dal rapporto tra le ore di lavoro straordinario e il numero di lavoratori effettivi (in organico) in ciascuno dei 12 mesi: [(n. ore lavoro straordinario gennaio/n. di lavoratori gennaio)+(n. ore straordinario febbraio/n. di lavoratori febbraio)+(...)] /12. A tal riguardo, si precisa che eventuali eventi determinati dalla necessità di garantire il servizio pubblico e che comportano il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario non determineranno l'inapplicabilità della formula: quindi il calcolo terrà conto delle ore effettive di lavoro straordinario.

9) Strutturazione del premio:

eco center corrisponderà ai lavoratori di cui al precedente punto 2), a fronte del raggiungimento di uno dei 4 obiettivi incrementali di cui al precedente punto 8), un premio di risultato basato sulla valutazione delle prestazioni individuali con i criteri appresso indicati:

- a) per i lavoratori impiegati nelle funzioni di staff alla Direzione Generale (Assistente alla Direzione e Pubbliche Relazioni e Segreteria; RSPP Gestione Energia e Qualità; Legale; Risorse Umane e Transizione digitale), nell'area Amministrazione e Controlling (Amministrazione e Controlling; Contabilità; Acquisti; Magazzino), nell'Ufficio Tecnico e Assistente del Direttore Tecnico, il valore del premio sarà determinato dal raggiungimento dei seguenti 7 obiettivi, ai quali saranno associati un peso e determinati indicatori:

Funzioni di staff - Area Amministrazione e Controlling - Ufficio Tecnico - Assistente del Direttore Tecnico					
Obiettivi	Indicatori	Peso	Valore atteso	Valore raggiunto	Valore raggiunto ponderato (E*C)/n.indicatori (B)
A	B	C	D	E	F

[Handwritten signatures and a small number '9' are present below the table.]

1	Capacità organizzative	Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato	0,200 0	5	0,00
		Puntualità e affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato		5	0,00
		Rispetto dei tempi di scadenza		5	0,00
		Conoscenza ed utilizzo nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità		5	0,00
		Discrezione		5	0,00
Totale					0,00
2	Capacità di relazione con il proprio Responsabile, con i colleghi e con gli stakeholders	Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo	0,200 0	5	0,00
		Capacità di confronto		5	0,00
		Rispetto/riconoscimento dei diversi ruoli		5	0,00
Totale					0,00
3	Capacità di partecipazione/promozioni e del gruppo	Condivisione degli obiettivi assegnati	0,150 0	5	0,00
		Capacità di integrazione nel gruppo e tra i gruppi aziendali		5	0,00
		Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/ufficio/area		5	0,00
		Incoraggia la partecipazione degli altri		5	0,00
Totale					0,00
4	Flessibilità operativa	Approccio costruttivo a modifiche organizzative	0,150 0	5	0,00

		Approccio costruttivo alla partecipazione alla formazione		5		0,00
		Approccio costruttivo a nuovi strumenti di lavoro		5		0,00
		Approccio costruttivo a nuove procedure		5		0,00
						0,00
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)	0,100 0	5		0,00
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	Livello di conoscenza e di consapevolezza del processo di lavoro	0,100 0	5		0,00
		Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni		5		0,00
7	Capacità di elaborare proposte	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento	0,100 0	5		0,00
Totale			1,000 0			0,00

Il punteggio totale ottenuto a seguito della valutazione della prestazione individuale rappresenta la base di calcolo per la determinazione del premio di risultato quantificato come di seguito indicato:

N.	Valutazione	Punteggio	% di premio corrisposto
1	Inadeguato	0,00-1,50	0%
2	Adeguato	1,51-2,50	50%

3	Discreto	2,51-3,50	70%
4	Buono	3,51-4,50	90%
5	Ottimo	4,51-5,00	100%

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, un lavoratore con una "retribuzione globale mensile" lorda di € 3.000, così come determinata in funzione di quanto disposto dal precedente punto 5) che, a seguito della valutazione da parte del suo responsabile ha ottenuto un punteggio finale pari a 4,44 ("Buono"), avrà diritto ad un premio di risultato pari al 90% di € 3.000, ovvero € 2.700 (al lordo delle ritenute).

- b) Per i lavoratori addetti agli impianti afferenti alla Direzione Tecnica (Trattamento rifiuti; Termovalorizzatore; Discariche; Fermentazione; Rete; Depurazione Acque Reflue, Laboratorio), il valore del premio sarà determinato dal raggiungimento dei seguenti 7 obiettivi, ai quali saranno associati un peso e determinati indicatori:

Trattam. rifiuti; Termovalorizz.; Discariche; Fermentazione; Rete; Depurazione Acque Reflue; Laboratorio					
Obiettivi	Indicatori	Peso	Valore atteso	Valore raggiunto	Valore raggiunto ponderato (E*C)/n.indicatori (B)
A	B	C	D	E	F
1	Rispetto delle procedure di legge e dei regolamenti aziendali (qualità, mansionari)	Lavorare secondo le procedure previste dalla mansione assegnata e sulla base di quanto impartito dal proprio responsabile	0,2000	5	0,00
	Totale				0,00
2	Osservanza delle norme di sicurezza	Operare nel rispetto delle norme di sicurezza disposte dalle leggi e dai regolamenti aziendali	0,1500	5	0,00
	Totale				0,00
3	Flessibilità operativa in normali condizioni di lavoro	Approccio positivo e costruttivo alle imprevedibilità del lavoro (emergenze, guasti agli impianti, cambi di turno...) a fronte delle disposizioni del responsabile	0,1500	5	0,00
	Totale				0,00

4	Cura degli strumenti di lavoro, inclusi eventuali mezzi assegnati	Utilizzo appropriato, responsabile e scrupoloso del mezzo assegnato e/o dei dispositivi di protezione messi a disposizione	0,1000	5		0,00
	Totale					
5	Saper lavorare in squadra ed in gruppo	In caso di imprevisti che comportano ritardi, avvisare prontamente il proprio responsabile e/o persona da questi delegata nel rispetto delle procedure aziendali	0,1000	5		0,00
		Confrontarsi urbanamente con i propri colleghi e con il proprio responsabile per far fronte a qualsivoglia problema lavorativo				
		Corretto rimessaggio dei mezzi e delle attrezzature da lavoro per consentire un puntuale e fluido inizio del turno successivo e della giornata lavorativa successiva				
	Totale					
6	Disponibilità all'innovazione ed al cambiamento	Approccio positivo e proattivo alle modifiche organizzative disposte dall'azienda	0,1500	5		0,00
		Approccio positivo e proattivo alla formazione obbligatoria e non obbligatoria				
		Approccio positivo e proattivo all'introduzione di nuovi strumenti e nuove procedure di lavoro				
	Totale					
7	Rispetto delle disposizioni relative all'orario di lavoro	Puntualità in ingresso	0,1500	5		0,00
		Evitare pause prolungate e/o non autorizzate				
		Evitare rientri anticipati e/o non giustificati				
		Mettersi a disposizione del proprio responsabile alla fine del lavoro assegnato				
	Totale					
Totale		1,0000				0,00

Analogamente al precedente punto 9) a), il punteggio totale ottenuto a seguito della valutazione della prestazione individuale rappresenta la base di calcolo per la determinazione del premio di risultato quantificato come di seguito indicato:

N.	Valutazione	Punteggio	% di premio corrisposto
1	Inadeguato	0,00-1,50	0%
2	Adeguato	1,51-2,50	50%
3	Discreto	2,51-3,50	70%
4	Buono	3,51-4,50	90%
5	Ottimo	4,51-5,00	100%

c) Per i Responsabili "Assistente alla Direzione e Pubbliche Relazioni", "RSPP, Gestione Energia e Qualità", "Legale", "Risorse Umane e Transizione digitale", "ICT", "Amministrazione e Controlling", "Acquisti", "Contabilità", "Trattamento rifiuti", "Termovalorizzatore", "Fermentazione", "Rete", "Depurazione Acque Reflue", "Laboratorio", "Ufficio Tecnico", il valore del premio sarà determinato dal raggiungimento dei seguenti 2 obiettivi e 12 sub-obiettivi, ai quali saranno associati un peso e determinati indicatori:

"Assistente alla Direzione e PR", "RSPP, Gestione Energia e Qualità", "Legale", "Risorse Umane e Transizione digitale", "ICT", "Amministrazione e Controlling", "Acquisti", "Contabilità", "Trattamento Rifiuti", "Termovalorizzatore", "Fermentazione", "Rete", "Depurazione Acque Reflue", "Laboratorio", "Ufficio Tecnico"						
Obiettivi	Sub. Obiettivi	Indicatori	Peso	Valore atteso	Valore raggiunto	Valore raggiunto ponderato (F*D)
A	B	C	D	E	F	G
1	Orientamento al cliente e alla società	Rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali	0,040 0	5		
		Riconoscere gli obiettivi e l'organizzazione aziendale	0,030 0	5		
		Capire il clima e la cultura aziendale	0,020 0	5		
		Capire le strutture informali	0,010 0	5		
		Totale	0,100 0	20,00		
		Orientamento ai portatori di interesse	Sintonizzarsi sulle esigenze dei portatori di interesse	0,040 0	5	
	Assumersi responsabilità personali		0,030 0	5		
	Monitorare la soddisfazione dei portatori di interesse		0,020 0	5		
	Rendersi disponibile verso i portatori di interesse		0,010 0	5		
	Totale	0,100 0	20,00			
	Empatia	Riuscire a vedere dalla prospettiva degli altri	0,020 0	5		

		Saper leggere i segnali non verbali	0,015 0	5		
		Essere aperti alla diversità	0,010 0	5		
		Essere capaci di ascoltare	0,005 0	5		
		Totale	0,050 0	20,00		
	Orientamento al risultato	Assumere rischi calcolati	0,040 0	5		
		Anticipare gli ostacoli	0,030 0	5		
		Porre obiettivi sfidanti	0,020 0	5		
		Migliorare le prestazioni	0,010 0	5		
		Totale	0,100 0	20,00		
	Trasparenza-integrità	Agire in base ai valori etici aziendali	0,030 0	5		
		Ammettere i propri errori	0,022 5	5		
		Sollevarre questioni di etica	0,015 0	5		
		Mantenere le promesse	0,007 5	5		
		Totale	0,075 0	20,00		
	Adattabilità	Saper adattare o cambiare le strategie	0,030 0	5		
		Saper gestire domande inattese	0,022 5	5		
		Sapersi adattare alle situazioni	0,015 0	5		
		Essere aperti a nuove idee	0,007 5	5		
		Totale	0,075 0	20,00		
	Totale		0,500 0			
2	Leadership e gestione struttura	Agire da mentore	0,040 0	5		
		Sapersi assumere responsabilità personali	0,030 0	5		
		Saper fornire supporto	0,020 0	5		
		Riconoscere i punti di forza	0,010 0	5		
		Totale	0,100 0	20,000 0		
	Gestione dei conflitti	Costruire soluzioni win to win	0,040 0	5		
		Saper pilotare i conflitti	0,030 0	5		
		Sapersi mantenere obiettivo	0,020 0	5		

	Saper rendere trasparente i conflitti	0,010 0	5		
	Totale	0,100 0	20,000 0		
Lavoro di gruppo e collaborazione	Saper costruire legami	0,040 0	5		
	Incoraggiare la partecipazione degli altri	0,030 0	5		
	Sollecitare proposte e informazioni	0,020 0	5		
	Avere spirito di cooperazione	0,010 0	5		
	Totale	0,100 0	20,000 0		
Leadership ispiratrice	Saper trasmettere visioni coinvolgenti	0,030 0	5		
	Saper ispirare gli altri	0,022 5	5		
	Saper provocare entusiasmo	0,015 0	5		
	Saper essere guida con l'esempio	0,007 5	5		
	Totale	0,075 0	20,000 0		
Agente di cambiamento	Battersi per i cambiamenti	0,030 0	5		
	Guidare personalmente i cambiamenti	0,022 5	5		
	Sostenere i cambiamenti	0,015 0	5		
	Sentire i bisogni di cambiamento	0,007 5	5		
	Totale	0,075 0	20,000 0		
Influenza	Saper sviluppare sostegno dietro le quinte	0,020 0	5		
	Saper esprimere influenza indiretta	0,015 0	5		
	Saper anticipare l'impatto di azioni e discorsi	0,010 0	5		
	Saper coinvolgere chi lo ascolta	0,005 0	5		
	Totale	0,050 0	20,000 0		
Totale		0,500 0			
Totale		1,00			0,00

Analogamente al precedente punto 9) a), il punteggio totale ottenuto a seguito della valutazione della prestazione individuale rappresenta la base di calcolo per la determinazione del premio di risultato quantificato come di seguito indicato:

N.	Valutazione	Punteggio	%di premio corrisposto
1	Inadeguato	0,00-1,50	0%
2	Adeguito	1,51-2,50	50%
3	Discreto	2,51-3,50	70%
4	Buono	3,51-4,50	90%
5	Ottimo	4,51-5,00	100%

10) La valutazione delle prestazioni

La valutazione dei lavoratori sarà effettuata entro e non oltre il 31 dicembre di ciascuno dei 3 anni di competenza (quindi entro il 31.12.2023, il 31.12.2024, il 31.12.2025), attraverso gli strumenti digitali messi a disposizione dall'azienda e comprenderà fino a 3 livelli di valutazione/validazione, come di seguito dettagliato:

a) Per i lavoratori di cui al precedente punto 9) a) il primo livello di valutazione/validazione spetterà al responsabile di impianto/ufficio; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile di settore, laddove presente; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali. Pertanto:

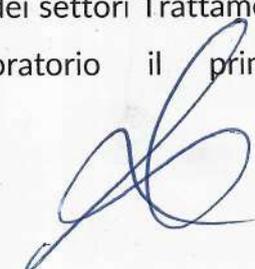
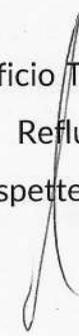
- i. per il settore Amministrazione e Controlling il primo livello di valutazione/validazione spetterà, rispettivamente, al Responsabile Ufficio Acquisti per quanto concerne il Magazzino Centrale e l'ufficio Acquisti, al Responsabile Contabilità per l'Ufficio Contabilità; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile Amministrazione e Controlling; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
- ii. per gli uffici "Tecnico", "Assistente alla Direzione e PR e Segreteria", "RSPP, Gestione Energia e Qualità", "Legale", "Risorse Umane e Transizione digitale", "ICT", il primo livello di valutazione/validazione spetterà ai rispettivi responsabili di ufficio/settore; per l'ufficio ICT il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Risorse Umane e Transizione digitale e il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali; per gli altri settori e uffici qui citati, il secondo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali.

b) per i lavoratori di cui al precedente punto 9) b) il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile di impianto; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile di settore; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali. Pertanto, per il settore:

- i. Trattamento Rifiuti il primo livello di valutazione/validazione spetterà, rispettivamente, al Responsabile della Fermentazione e al Responsabile del Termovalorizzatore; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Trattamento Rifiuti; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
- ii. Rete il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Rete; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
- iii. Depurazione Acque Reflue il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Capo Impianto; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Depurazione Acque reflue; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
- iv. Laboratorio il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Laboratorio; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali.

c) Per i responsabili di cui al precedente punto 9) c) il primo livello di valutazione/validazione spetterà al responsabile di settore, laddove presente o, rispettivamente, al Direttore Tecnico per i responsabili Ufficio Tecnico, Trattamento Rifiuti, Rete, Depurazione Acque Reflue, Laboratorio; al Direttore Generale per gli altri settori e uffici; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali. Pertanto:

- i. per il Responsabile della Fermentazione e del Termovalorizzatore il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Trattamento Rifiuti; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Direttore Tecnico; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
- ii. per i responsabili dell'Ufficio Tecnico e dei settori Trattamento rifiuti, Rete, Depurazione Acque Reflue, Laboratorio il primo livello di valutazione/validazione spetterà



- al Direttore Tecnico; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
- iii. per i responsabili degli uffici Acquisti e Contabilità il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Responsabile del settore Amministrazione e Controlling; per il responsabile dell'ufficio ICT, il primo livello di valutazione spetterà al responsabile dell'ufficio Risorse Umane e Transizione digitale; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà al Direttore Generale; il terzo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali;
 - iv. per i responsabili del settore "Amministrazione e Controlling" e degli uffici "Assistenza alla Direzione e PR", "RSPP, Gestione Energia e qualità", "Legale", "Risorse Umane e Transizione digitale" il primo livello di valutazione/validazione spetterà al Direttore Generale; il secondo livello di valutazione/validazione spetterà ai dirigenti aziendali.

I possibili 3 livelli di valutazione/validazione si applicheranno anche laddove future variazioni organigrammatiche dovessero modificare l'attuale assetto di cui all'articolo 9 e al presente articolo 10.

11) Erogazione

Il premio di risultato sarà corrisposto a consuntivo - quindi a seguito della valutazione delle prestazioni individuali effettuate entro e non oltre il 31 dicembre di ciascun anno di competenza - con le competenze del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di competenza, salvo particolari esigenze aziendali che potrebbero consentire di erogare il premio con le competenze del mese di febbraio (es.: il premio di risultato "competenza 2023" dovrà essere consuntivato con le valutazioni delle prestazioni effettuate entro il 31.12.2023 e sarà corrisposto con le competenze di gennaio 2024 o, eventualmente, di febbraio 2024).

12) Conversione del premio di risultato in strumenti di welfare aziendale

Nelle more del periodo di vigenza del presente accordo, le Parti si impegnano a verificare le condizioni per la definizione di un accordo sindacale che preveda la possibilità, a scelta del lavoratore, di convertire integralmente il premio di risultato, così come definito dal presente verbale, in beni e servizi di cui all'art. 51, c. 2 e 3 del T.U.I.R. (Testo Unico delle Imposte sui Redditi, DPR 917/86) e s.m.i..

13) Impegno delle Parti



Le Parti:

- a) si rendono disponibili ad incontrarsi entro il primo semestre 2023 per valutare eventuali particolarità in merito al nuovo Premio di risultato che nelle more dovessero concretizzarsi;
- b) si impegnano ad incontrarsi entro il primo trimestre 2024 al fine di monitorare gli effetti del nuovo Premio di risultato mediante un'analisi aggregata dei dati di consuntivo 2023.

14) Conversione del Premio di Risultato in Contributi a Fondo Pensione

a) **Possibilità di Conferimento:** I lavoratori hanno la facoltà di destinare l'intero importo del premio di risultato annualmente corrisposto, o una parte di esso, ad un fondo pensione, che potrà essere Laborfonds o altro Fondo, salvo l'assoggettamento al contributo di solidarietà, nei limiti di Legge.

b) Modalità di Comunicazione:

1. Il lavoratore che intende optare per il conferimento del premio deve presentare una richiesta attraverso l'apposita modalità implementata nella sua posizione personale di GS access entro il **24 gennaio dell'anno successivo a quello di competenza del premio o entro altra data comunicata dal settore Risorse Umane e Transizione Digitale.**

2. La richiesta deve specificare l'importo del premio da destinare al fondo.

3. In base alla risposta ad interpello dell'agenzia delle Entrate (154/2024), il lavoratore è esonerato dall'obbligo di effettuare ogni eventuale comunicazione al fondo d'elezione, atteso che vi provvederà il datore di lavoro.

c) Limiti di Contribuzione:

1. Ogni anno è possibile portare in deduzione fino a 5.164,57 euro di contributi versati alla previdenza complementare, ma il premio di risultato, versato a una forma di previdenza complementare nel limite di 3.000 euro lordi annui, non è assoggettato a imposta sostitutiva del 5% in vigore per il 2024 (o a eventuale diversa aliquota sostitutiva che dovesse essere stabilita dalla normativa tempo per tempo vigente) e non concorre al raggiungimento del plafond di deducibilità di 5.164,57 euro.

2. Il regime fiscale agevolato del premio di risultato riguarda tutti i lavoratori che nell'anno precedente all'erogazione dello stesso non abbiano superato un reddito da lavoro dipendente di 80.000 euro lordi, come previsto dalla normativa vigente (salvo

successive integrazioni e/o modifiche che dovessero intercorrere nel periodo di vigenza del presente accordo).

d) Termini di Erogazione:

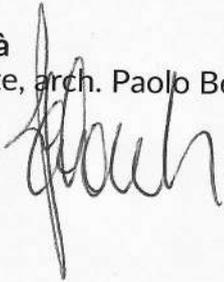
1. Il premio di risultato sarà liquidato normalmente all'interno del cedolino di competenza del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di competenza e liquidato nel mese di febbraio.

2. L'importo su cui il lavoratore ha espresso l'intenzione di conferire al fondo pensione sarà versato direttamente a Laborfonds o ad altro Fondo entro 30 giorni dalla corresponsione del premio di risultato.

Si rammenta che le somme conferite al fondo pensione non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e sono esenti dall'imposta sostitutiva come previsto dalla normativa vigente.

Il presente verbale di accordo sindacale è redatto in lingua italiana e ne viene fornita una traduzione in lingua tedesca. Il testo in lingua italiana sarà prevalente e vincolante.

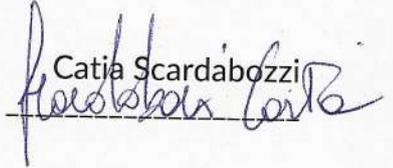
La società
Presidente, arch. Paolo Berlanda



Le OO.SS.
FIT SGBCISL Maurizio Albrigo

FPCGIL-AGB

Catja Scardabozzi



UILT UIL-SGK Artan Mullaymeri

